

نظام جذب و توانمندسازی مربیان

معاونت آموزش
دفتر نظارت، بهسازی و هدایت شغلی

مطالب فهرست

مقدمه

فصل اول : مبانی نظری و کلیات

۱-۱- تعریف و قلمرو

۱-۲- وظایف

۱-۳- اصول ناظر بر نظام جذب و توانمند سازی مربیان

۱-۴- رویکرد و جهت گیری کلان

۱-۵- مولفه های اصلی نظام جذب و توانمندسازی مربیان

۱-۶- مدل مفهومی نظام جذب و توانمند سازی مربیان

فصل دوم: اهداف، سیاست ها و برنامه ها

۲-۱- سیاست ها و چشم انداز

۲-۲- اهداف

۲-۳- سیاست های اجرایی

۲-۴- استانداردهای انتخاب و جذب مربیان

۲-۴-۱- دستورالعمل به گارگیری مربیان حق التدریس غیررسمی (بازنگری شده و پیشنهادی)

۲-۴-۲- دستورالعمل نحوه احراز صلاحیت مربیان آموزشگاه آزاد

۲-۴-۳- دستورالعمل استفاده از مربیان موقت غیر سازمانی (پیشنهادی)

۲-۴-۴- بخشنامه انطباق رشته آموزشی با رشته تحصیلی

۲-۵- استانداردهای آموزش و توسعه مربیان

۲-۵-۱- بخشنامه بازآموزی مربیان سازمان در مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای

۲-۶- استانداردهای بهبود فرآیند (کیفیت تدریس مربیان)

۲-۶-۱- شیوه نامه بهبود مدیریت فرآیند آموزشی

۲-۷- استانداردهای توسعه مسیر ترقی شغلی

۲-۷-۱- دستورالعمل رتبه بندی مربیان سازمان

۲-۷-۲- بخشنامه ارتقاء طبقه مربیان

۲-۸- استانداردهای تجزیه و تحلیل

۱-۸-۲- دستورالعمل تکمیل اطلاعات مربیان در پورتال جامع سازمان

۲-۸-۲- دستورالعمل شغل و شرایط احراز مربی (پیشنهادی)

۹-۲- استانداردهای مدیریت عملکرد

۱-۹-۲- دستورالعمل ارتقای بهره وری مربیان، روسای مراکز و کارکنان مراکز و اداره

کل (بازنگری شده و پیشنهادی)

۱۰-۲- استانداردهای پرداخت و پاداش

۱-۱۰-۲- بخشنامه تعیین تعرفه حق التدریس مربیان

۲-۱۰-۲- بخشنامه تعیین سختی کار مربیان

۳-۱۰-۲- دستورالعمل مربیان و روسای نمونه مراکز آموزش فنی و حرفه ای کشور

۱۱-۲- برنامه نظام جذب و توانمندسازی مربیان

۱۲-۲- نقش و سهم عوامل انگیزشی در نگهداشت مربیان

۱۳-۲- نقش و سهم عوامل برون سازمانی

۱۴-۲- استادکاران مهارتی

۱۵-۲- منابع و مراجع



مقدمه

سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور وابسته به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز براساس قانون برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بعنوان متولی و مجری آموزش های فنی و حرفه ای کوتاه مدت در بخش های کشاورزی، صنعت و خدمات می باشد. این سازمان که فراگیرترین دستگاه آموزشی کشور در زمینه آموزش های مهارتی است، می کوشد در حیطه وظایف خود دستیابی به هدف های تعیین شده در قانون اساسی را ممکن سازد و تا رفع نیاز بازار کار، فعالیت های خود را توسعه دهد و در عین حال بر جنبه کیفی آموزش ها نیز تاکید داشته، سعی می نماید مهارت شاغلین را با تکنولوژی روز همگام سازد. به عبارتی آموزش های فنی و حرفه ای؛ انجام فعالیت هایی است که می تواند فرد را برای احراز شغل، حرفه و کسب و کاری آماده کند یا کارایی و توانایی وی را در انجام آن افزایش دهد. این آموزش ها کسب مهارت ها را در راستای تکنولوژی و علوم وابسته، به همراه دانش های خاص مربوط به مشاغل بخش های مختلف اقتصادی و اجتماعی ممکن می سازد(ایمانی، ۱۳۹۳).

در نظام آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه ای که مؤثرترین نظام آموزشی غیر رسمی کشور و کوتاهترین مسیر آموزش کاربردی با جهت گیری اشتغال می باشد، «مربی» بعنوان عنصر اصلی و اهرمی تعیین کننده بیشترین تأثیر گذاری را در روند آموزش با هدف ایجاد و ارتقاء مهارت افراد به خود اختصاص می دهد. در حقیقت مربیان سازمان، محور اصلی، پشتیبان و مجری آموزش و تربیت مخاطبان هستند.

مربیان آموزش فنی و حرفه ای رسالت آماده کردن کارآموزان برای ورود به بازار کار و کسب موفقیت در آن را به عهده داشته اند. برآورده نمودن نیازهای جدید محل کار مستلزم تجهیز کارآموزان به اطلاعات ضروری، به روز و مهارت های مرتبط با دنیای کار است. امروزه مربیان فنی و حرفه ای با بسیاری از انتظارات و تقاضاها مواجه می شوند که مربیان آموزش فنی و حرفه ای قرن بیستمی را قدیمی جلوه گر می سازد. در وهله اول، از مربیان انتظار می رود که به سازگاری نیازهای فزاینده کارآموزان با پیشرفت شغلی کمک کنند تا آگاه، مطلع و به لحاظ فنی برای فرصت های استخدامی آینده آماده شوند. ثانیاً کارآموزانی را آماده کنند که در ریاضیات، علوم و ارتباطات تبحر بیشتری دارند و از مهارت های استدلال، حل مسئله و کار گروهی در سطح بالاتری برخوردار هستند. مربیان آموزش فنی و حرفه ای در کانون انقلابی فنی قرار دارند که مستلزم اصلاحات مداوم در برنامه درسی است.

انتظار می‌رود که مربیان فنی و حرفه‌ای در دهه دوم قرن بیست و یکم کاملاً متفاوت از مربیان گذشته باشند و لازم است برای رو به رو شدن با چالش‌هایی که در طول این قرن با آنها مواجه می‌شوند از آمادگی لازم برخوردار باشند. نیروهایی که آموزش فنی و حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار می‌دهند، ریشه در جامعه و یا اقتصاد ما دارند و تا حد زیادی کارآموز، مدرسه و اجتماع را تحت تأثیر قرار می‌دهند. تغییرات چشمگیر در جمعیت جامعه و نیروی کار منجر به چالش‌های مهمی در تفاوت‌های زبانی، اعتقادات فرهنگی، و نگرش‌های کاری شده است که مستقیماً با نحوه طراحی و ارائه آموزش فنی و حرفه‌ای ارتباط دارد. (اخلاقی و طوسی، ۱۳۸۶)

مهمترین و موثرترین قوای اجرایی این سازمان را مربیان آموزشی تشکیل می‌دهند. در واقع مربی فردی است که تدریس دروس نظری و عملی را به عهده دارد. به عبارتی مربی آموزش فنی و حرفه‌ای باید قدرت انتقال مهارت‌ها و دانش تخصصی را به کارآموزان تحت تعلیم داشته باشد. لازم به ذکر است که این سازمان، فقط در بخش دولتی، دارای بیش از ۶۰۰ مرکز آموزشی است که به طور میانگین ۶ کارگاه آموزشی فعال در هر مرکز و حداقل یک مربی در هر کارگاه آموزشی در حال ارائه خدمات می‌باشند. نظام آموزش سازمان از نظام‌هایی تشکیل گردیده است که یکی از مهمترین آنها نظام جذب و توانمندسازی مربیان است. لذا تدوین نظام جذب و توانمندسازی مربیان ضرورتی انکارناپذیر است.

تدوین نظام جذب و توانمندسازی مربیان جهت ساماندهی وضعیت مربیان از الزامات هر سازمان آموزشی است که در این راستا نظام جذب و توانمندسازی مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای تدوین شده است.

فصل اول؛

مبانی نظری و کلیات

۱-۱- تعریف و قلمرو

به طور کلی نظام های آموزشی در بسیاری از کشورها از جمله کشور ما از دو زیر نظام تشکیل شده است. یکی آموزش عمومی و دیگری آموزش فنی و حرفه‌ای. آموزش رسمی عمومی اغلب آمادگی برای زندگی^۱ را در نظر می‌گیرد در حالی که آموزش فنی و حرفه‌ای معمولاً به عنوان آمادگی برای شغل^۲ در نظر گرفته می‌شود. در واقع در آموزش فنی و حرفه‌ای عملاً به عنوان آموزش مهارت برای یک شغل یا حرفه تعریف می‌شود. بنابراین، این نوع آموزش اغلب اقتصاد محور یا بازار محور است. مولفه‌های مختلفی نظیر آموزش کشاورزی، آموزش بازرگانی، آموزش بزرگسالان، آموزش بازاریابی، آموزش فناوری، آموزش تجاری و صنعتی، آموزش مربی، آموزش از راه دور و...، تحت آموزش فنی و حرفه‌ای قرار می‌گیرند.

برنامه‌های درسی فنی و حرفه‌ای را می‌توان به عنوان ترکیبی از آموزش کلاس درس و کارآموزی در حین کار^۳ یا آموزش محیط کار که توسط شبکه‌ی فعالی از سازمان‌های دانش‌آموزی گسترده شده است، شناخته می‌شود. به منظور برآورد تقاضاهای اقتصاد در حال تغییر، توانایی‌های افراد باید به گونه‌ای کامل و به روز مورد استفاده قرار گیرند. آموزش فنی و حرفه‌ای می‌تواند از طریق مدارس رسمی و دیگر محیط‌های آموزشی مثل سازمان‌های رسمی، غیر رسمی و نارسمی^۴ جایگزین ارائه شوند.

در نظام آموزش و پرورش رسمی، آموزش فنی و حرفه‌ای به عنوان مسیر یا جریان‌ی جداگانه در سال‌های تحصیلی پایان مقطع ابتدایی یا دبیرستان آموزش داده می‌شود یا از طریق مدارس فنی و حرفه‌ای مجزا آموزش داده می‌شود. در آمریکای لاتین و چین، کشورهایی که اغلب کودکان ممکن است مدرسه را بعد از مقطع ابتدایی به منظور کسب دانش حرفه‌ای عملی، مهارت‌های عملی و بعضی از روش‌های بازرگانی را به منظور یافتن شغل رها کنند. بنابراین موسسات کارآموزی فنی و حرفه‌ای، آموزش ثانوی^۵ را به دانش‌آموزان از طبقات پایین و متوسط سطح اقتصادی-اجتماعی با شانس کم یا عدم شانس به دسترسی به سطوح عالی آموزشی، ارائه می‌کنند. (جیب^۶، ۲۰۰۲)

1. Preparation for life
2. Preparation for work
3. On-the-job training
4. Non- in formal
5. Secondary instruction
6. Gibb

گاهی اوقات برنامه‌ی درسی رسمی آموزش فنی و حرفه‌ای در مدارس یا از طریق آموزش از راه دور به بزرگسالانی که قبلاً در موسسات اقتصادی کار می‌کردند، ارائه می‌شود و هدف آن آمادگی برای کار نیست ولی می‌توان آن‌ها را به عنوان ارتقاء شغل که یادگیرندگان قبلاً در آن درگیر شده‌اند، توصیف کرد.

آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی، آموزش رسمی نیست. مزیتش، پاسخگو و منعطف‌تر بودن آن است. در نتیجه این آموزش طیف وسیع‌تری از مخاطبان را در بر می‌گیرد.

آموزش فنی و حرفه‌ای نارسمی، دانش و مهارت‌هایی مبتنی بر توسعه را تدوین می‌کند که افراد خارج از مدرسه^۷ را قادر می‌سازد تا بیش‌تر از زمینه‌شان^۸ رشد کنند و زندگی‌شان را در راه‌های دیگر بهبود بخشند. اغلب شرکت‌کنندگان در این نوع آموزش‌ها را افراد خانه‌دار ساکن در روستاها و حومه‌های شهر، کشاورزان، دستفروشان، تولیدکنندگان و خود اشتغالان^۹ و... تشکیل می‌دهند.

در دنیایی که تغییرات اقتصادی، علمی و فناورانه اجتناب‌ناپذیر است، در یک بازار کار منعطف، کارکنان مجبورند به طور مستمر مهارت‌ها و دانش‌شان را به روز کنند و به منظور انطباق با نیازهای جامعه با آن‌ها به روز شوند. امروزه آموزش در معنای سنتی آن نمی‌تواند کافی باشد و مفهوم کارآموزی مادام‌العمر^{۱۰} در حال شکل‌گیری است. (آرمسترانگ^{۱۱}. ۲۰۰۶)

نظام جذب و توانمندسازی مربیان به عنوان یک مجموعه پیچیده و به هم وابسته ای است که در آن اجزاء متشکله به گونه ای سازمان یافته اند تا در اثر تعامل مداوم، هدفهای از پیش تعیین شده را تحقق بخشند. نظام جذب و توانمندسازی مربیان یکی از نظام های پشتیبانی کننده نظام آموزش غیررسمی است که کلیه فعالیت های مربوط به انتخاب و جذب، تجزیه و تحلیل، بهبود فرآیند، مدیریت عملکرد، پرداخت و پاداش، توسعه مسیر ترقی شغلی و آموزش و توسعه مربیان را در بر می گیرد و مشمول کلیه مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور می گردد.

-
7. Out-of-school persons
 8. fields
 9. Self-employed
 10. Life-long training
 11. Armstrong

۱-۲- وظایف

- ۱- تنظیم ضوابط تخصصی و آموزشی شناسایی، جذب و به کارگیری مربیان
- ۲- سازماندهی نحوه به کارگیری مربیان غیررسمی (حق التدریس)
- ۳- نظارت بر اجرای ضوابط تخصصی و آموزشی در فرایند جذب و بکارگیری مربیان
- ۴- نیازسنجی نیروی آموزشی مورد نیاز سازمان
- ۵- تدوین مسیر شغلی مربی
- ۶- طراحی دوره های نوآموزی و بازآموزی
- ۷- سازماندهی بهینه نیروی آموزشی
- ۸- بررسی قوانین و مقررات مربوط به مربیان و پیشنهاد ظرفیت های قانونی جدید
- ۹- تدوین و مدیریت سامانه ها و بانک های اطلاعاتی و فعالیت آموزشی مربیان
- ۱۰- تدوین الگوهای انگیزشی و ترغیبی برای ارتقاء بهره وری مربیان
- ۱۱- ایجاد سازو کار مناسبی جهت سنجش بهره وری مربیان
- ۱۲- ارزیابی عملکرد و بهره وری (کارایی و اثربخشی) فعالیت مربیان
- ۱۳- تنظیم و بازنگری مستمر تعرفه حق التدریس مربیان
- ۱۴- رسیدگی به مطالبات سازمانی مربیان و همکاری در اجرای امور اداری - رفاهی ایشان
- ۱۵- شناسایی صلاحیت ها و تدوین ضوابط نظام صلاحیت حرفه ای مربیان
- ۱۶- تدوین الگوی صلاحیت حرفه ای مربیان و بازنگری مستمر آن
- ۱۷- طراحی و اجرای الگوی رتبه بندی مربیان آموزش فنی و حرفه ای
- ۱۸- طراحی ساختار توسعه صلاحیت حرفه ای و ارتقاء رتبه مربیان
- ۱۹- همگرایی حقوق سازمانی و فعالیت های آموزشی مربیان
- ۲۰- توسعه فردی و ارتقاء شغلی مربیان

۱-۳- اصول ناظر بر نظام جذب و توانمندسازی مربیان

اصول حاکم بر انتخاب و جذب، تجزیه و تحلیل، بهبود فرآیند، مدیریت عملکرد، پرداخت و پاداش، توسعه مسیر ترقی شغلی و آموزش و توسعه مربیان، بر نظام جذب و توانمندسازی مربیان حاکم می باشد که در معرفی مولفه های مدل مفهومی به تفصیل بیان شده است.

۴-۱- رویکرد و جهت گیری کلان

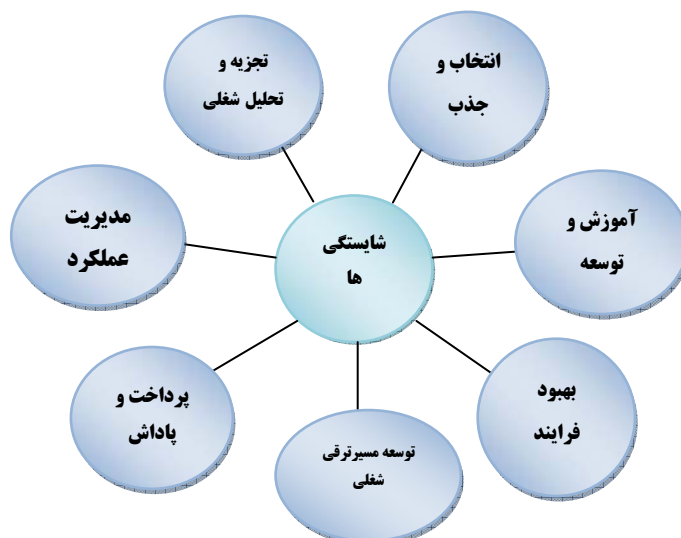
ارتقاء جایگاه مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور و ارتقاء کیفیت دوره های آموزشی

۵-۱- مؤلفه های اصلی نظام جذب و توانمندسازی مربیان

جذب و بکارگیری، نگهداشت، بهبود و ارتقاء مربیان از مولفه های اصلی نظام جذب و توانمندسازی مربیان ی باشند که به تفصیل در مدل مفهومی تشریح می گردد.

۶-۱- مدل مفهومی نظام جذب و توانمندسازی مربیان

صاحب نظران سعی کرده اند با مدل های مختلفی ارتباط بین شایستگی ها و زیر سیستم منابع انسانی را به تصویر بکشند. تنها تفاوتی که بین صاحب نظران وجود دارد، در تعداد زیر سیستم های منابع انسانی مرتبط با شایستگی هاست. برای مثال فریدنبرگ و لوی^{۱۲} (۲۰۰۴) چهار زیر سیستم مدیریت عملکرد، استخدام و انتخاب، توسعه و طبقه بندی و پرداخت را می آورد. مدل پلیوم اینترنشنال (۲۰۰۱) نیز مشابه چنین شکلی است. کرارتز (۱۹۹۷) علاوه بر این چهار زیر سیستم، زیر سیستم توسعه مسیر ترقی شغل را نیز به آن می افزاید. اما جامع ترین تصویر در این زمینه، توسط مدل اسکواپرز^{۱۳} (۲۰۰۳) ارائه شده که در شکل آورده شده است (علیپور و درگاهی، ۱۳۸۶).



شکل ۱: رابطه شایستگی با زیرسیستم های منابع انسانی (علیپور و درگاهی، ۱۳۸۶)

12 Freudenberg, R&lavy

13 schoaires

فصل دوم؛

اهداف، سیاست ها و برنامه ها

۱-۲- سیاست ها و چشم انداز سازمان آموزش فنی و حرفه ای در حوزه مربیان

از جمله مبانی اساسی تضمین کیفیت در سازمان، بهره مندی از نیروی انسانی کارآمد و خیره با شاخص های کیفی مناسب است. نیروی انسانی به عنوان متولی امر برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و رهبری، نظارت و کنترل، نقش پر اهمیتی در پیشبرد اهداف متعالی سازمان ایفا می کند. اهمیت و جایگاه منحصر به فرد نیروی انسانی، در موقعیت رقابتی هر سازمان هر صاحب نظری را بر آن می دارد که در مقوله مزیت رقابتی به نیروی انسانی به عنوان با ارزش ترین سرمایه سازمانی نگاه شود، چرا که برخلاف سایر منابع سازمانی، علاوه بر اینکه با مصرف کردن مستهلک و کاهش نیافته، بلکه تنها سرمایه ای است که فزاینده است و هرگز با مصرف کردن مستهلک نشده بلکه با تجربه و مهارتی که کسب می نماید موجب عملکرد بهتر و بیشتر سازمان ها می گردد. پیتراکر پدر مدیریت معاصر معتقد است بزرگترین مزیت نسبی در دنیای رقابتی آینده، نیروی انسانی کشورها و سازمانها خواهند بود. امروزه ارزش افزوده ذهن ها با ارزش تر از ارزش افزوده سایر منابع می باشد (رضایی نژاد، ۱۳۷۳). سازمان ها در کنار سایر برنامه ریزی هایی که انجام می دهند باید برنامه ریزی نیروی انسانی نیز داشته باشند، زیرا شرط لازم موفقیت سایر برنامه ها داشتن نیروی انسانی کارآمد با انگیزه و ماهر است به همین منظور برنامه ریزی نیروی انسانی در همه سازمان ها لازم و ضروری است و ابزاری است که مدیریت را در این راه یاری می دهد. برنامه ریزی نیروی انسانی به سازمان کمک می کند تا از وضعیت نیروی انسانی خود، نیروهای مازاد، کمبود نیروی انسانی در بخش های مختلف و یا در تعادل بودن آنها اطمینان حاصل کند، و مطمئن شود کارکنان مناسب در مشاغل مناسب و در زمان مناسب منصوب شده اند (دسلر، به نقل از پارسائیان، ۱۳۸۱). نظام جذب و توانمندسازی مربیان با چشم اندازی در راستای دستیابی به وضعیت مطلوب مربیان در همه ابعاد و تطابق وضعیت مربیان با استانداردهای نظام جذب و توانمندسازی مربیان تنظیم گردیده است.

۲-۲- اهداف

- ۱- تقویت و ارتقاء جایگاه و نقش مربیان در تربیت و جامعه پذیری افراد
- ۲- تأمین و تربیت نیروهای متخصص و کارآمد
- ۳- ایجاد زمینه لازم به منظور ارائه خدمات مطلوب تر به مربیان
- ۴- فراهم آوردن موجبات تعالی علمی و تجربی مربیان
- ۵- افزایش کارائی، اثر بخشی و بهره وری مربیان
- ۶- روزآمد کردن مداوم دانش، کارایی و توانایی مربیان در حوزه آکادمیک و حرفه ای

۷- حفظ و توسعه فرهنگ آموزش

۸- ارتقاء فرهنگ اخلاق حرفه ای

۹- کسب مهارت‌های کاربردی آموزشی

۱۰- پرورش و ارتقاء صلاحیت های مربیگری آموزش های فنی و حرفه ای

۱۱- تربیت مربیان پژوهنده

۱۲- تقویت و به روزرسانی روش های متنوع تدریس (با رویکرد آموزش های مهارتی)

۱۳- تحلیل و بررسی برنامه های درسی تربیت مربیان آموزش های مهارتی از نگاه ملی و بین

المللی

۲-۳- سیاست های اجرایی

سیاست، رفتار موثر قابل قبولی که به حفظ اهداف کمک می کند را توصیف کرده و مشخص می کند که اقدامات کاری چگونه باید انجام شود. در واقع سیاست توصیف می کند که چگونه افراد باید در عین حفظ راهبردها از منابع به طور کارآمد یا قابل قبول استفاده کنند. از طرفی برنامه دارای دو جزء مقصد و مسیر است. در مقصد توضیح می دهیم به کجا می خواهیم برسیم و در مسیر راه رسیدن چه کارهایی باید انجام دهیم. اگر نتایج مورد انتظار به دست نمی آید، احتمال اول این است که مقصد اشتباه است و اگر در این قسمت اشکالی یافت نشود، باید مسیر را بررسی نمود. لذا ابتدا باید گفت چه کارهایی باید انجام شود و سپس عوامل انجام کار، نحوه انجام کار و روابط بین عوامل انجام کار به عنوان ابزارهای بعدی مورد استفاده قرار گیرد.

راهبرد ۷ از سند راهبردی مهارت و فناوری سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور بر جذب مربیان توانمند، ارتقا توانمندسازی منابع انسانی سازمان تاکید دارد. سیاست ۲۳ تا ۲۵ از مجموعه سیاست های زیرمجموعه راهبرد ۷ سند راهبردی مهارت و فناوری سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور بر جذب، نگه داشت و ارتقا شایستگی (دانش، مهارت و نگرش) مربیان سازمان و بهبود شرایط رفاهی و معیشتی مربیان (سیاست ۲۳) و همچنین ارتقاء سطح تحصیلی و مهارتی کارکنان سازمان و خانواده های آنها (سیاست ۲۴) و در نهایت ارتقاء سطح سلامت جسمی، روحی و فرهنگی کارکنان و خانواده آنها (سیاست ۲۵)، تاکید دارد. لذا سازمان باید بر اساس سیاست های پیش رو اقدامات اجرایی مناسبی را پیش بینی نماید.

۴-۲- استانداردهای انتخاب و جذب مربیان

۴-۲-۱- دستورالعمل بکارگیری مربیان حق التدریس غیررسمی (پس از تصویب در شورای

معاونین سازمان ابلاغ خواهد گردید) (پیوست شماره ۱)

مهم‌ترین عامل در تجدید ساختار نظام آموزشی، «مربی» است. موفقیت هر نظام آموزشی در حدی تعیین کننده به دانش، مهارت حرفه‌ای و نگرش مشتاقانه مربی به حرفه خویش بستگی دارد. نظر به اینکه مربیان عنصر اساسی در فرایند آموزش- یادگیری و عامل عمده انتقال دانش و مهارت در مراکز آموزشی می‌باشند و می‌توانند تأثیر مهمی در آینده شغلی، تربیتی و فرهنگی کارآموزان داشته باشند، بنابراین، ضروری است که مهارت‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای آنان در ابتدا شناسایی و تعیین و سپس به صورت مداوم با روش علمی مورد بررسی قرار گیرد و نتایج حاصل از آن، برنامه ریزان و مسئولان امر آموزش را در بررسی وضعیت کنونی نظام آموزش فنی و حرفه ای کشور یاری دهد.

باتوجه به اینکه بخش عمده ای از برنامه آموزشی سازمان توسط مربیان غیررسمی اجرا می‌گردد، تعیین صلاحیت متقاضیان همکاری در قالب مربی در بخش های آموزشی مراکز آموزش فنی و حرفه ای کشور طبق دستورالعمل کمیته ارزیابی و سنجش صلاحیت فنی مربیان غیررسمی ابلاغی به شماره ۲۰۰/۲۴۸۷۱ مورخ ۸۶/۶/۱۰ مورد بررسی قرار می‌گیرد که نسخه بازنگری شده آن تحت عنوان "آیین نامه و دستورالعمل اجرایی بکارگیری مربیان غیررسمی (حق التدریس) سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور" تهیه گردیده است که پس از تصویب در شورای معاونین سازمان ابلاغ خواهد گردید.

۴-۲-۲- دستورالعمل نحوه احراز صلاحیت مربیان آموزشگاه آزاد (پیوست شماره ۲)

صلاحیت های مربیان آموزشگاه آزاد طبق ضوابط و شرایط مندرج در دستورالعمل نحوه احراز صلاحیت مربیان آموزشگاه آزاد مصوب شهریور ماه ۱۳۸۸ هیات نظارت مرکزی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، صورت می‌پذیرد.

۴-۲-۳- دستورالعمل استفاده از مربیان موقت غیر سازمانی (پس از تصویب در شورای معاونین

سازمان ابلاغ خواهد گردید) (پیوست شماره ۳)

سازمان آموزش فنی و حرفه ای به عنوان مرجع آموزش های مهارتی کشور بر اساس ماده ۲۱ قانون برنامه پنجم توسعه عهده دار گسترش شایستگی حرفه ای از طریق افزایش دانش و مهارت با نگرش به انجام کار واقعی در محیط، اصلاح هرم تحصیلی نیروی کار و ارتقاء و توانمند سازی سرمایه های انسانی، کاهش فاصله سطح شایستگی نیروی کار کشور با سطح استاندارد جهانی و ایجاد فرصتهای جدید شغلی و حرفه ای برای جوانان و ارتقاء جایگاه آموزشهای فنی و حرفه ای برای نظام آموزش فنی و حرفه ای و علمی- کاربردی کشور اعم از رسمی، غیررسمی و سازمان نیافته می باشد. به موجب بند ج ماده مذکور (افزایش و تسهیل مشارکت بهره برداران از آموزش فنی و حرفه ای در بخشهای دولتی و غیردولتی)، بخشی از آموزشهای سازمان آموزش فنی و حرفه ای مطابق با تفاهمنامه یا قرارداد آموزشی با سایر دستگاهها، شرکتهای و موسسات دولتی و غیردولتی انجام می گیرد و بر اساس توافقات انجام شده در برخی از دوره های آموزشی، تامین مربی دارای صلاحیت با توجه به معیارهای سازمان آموزش فنی و حرفه ای توسط دستگاه یا شرکت تقاضا کننده صورت می پذیرد.

تعیین شرایط و ضوابط پذیرش افراد معرفی شده از سوی طرف همکاری آموزشی به عنوان مربی غیرسازمانی، براساس دستورالعمل استفاده از مربیان موقت غیر سازمانی صورت می گیرد.

۴-۲-۴- بخشنامه انطباق رشته آموزشی با رشته تحصیلی (پیوست شماره ۴)

به منظور ایجاد بستر لازم جهت ارائه آموزش های کیفی اثربخش، بخشنامه انطباق رشته آموزشی با رشته تحصیلی تدوین و طی نامه شماره ۹۱/۲۲۰/۷۶۶۷ مورخ ۹۱/۳/۹ به کلیه مناطق ابلاغ گردیده است.

۴-۲-۵- استاندارد های آموزش و توسعه

۴-۲-۵-۱- بخشنامه بازآموزی مربیان سازمان (پیوست شماره ۵)

مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای بمنظور تربیت نیروی انسانی متخصص در جهت تحقق اهداف و منشور کاری سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، همگام کردن آموزش های مهارتی با محوریت توسعه صنعتی و آموزش و پژوهش های کاربردی منطبق بر نیاز بازار کار و صنعت، براساس منشورکاری سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، دوره های بدو استخدام (رسمی و پیمانی) و ضمن خدمت را جهت مربیان برگزار نموده و مربیان از طریق سامانه مدیریت آموزشی LMS، در دوره های مذکور ثبت نام می نمایند.

۶-۲- استانداردهای بهبود فرآیند (کیفیت تدریس مربیان)

۱-۶-۲- شیوه نامه بهبود مدیریت فرآیند آموزشی (پیوست شماره ۶)

نوروزی، آقازاده و عزت خواه (۱۳۷۴) تدریس را به صورت فعالیتی هدف دار و آگاه که بر اثر تعامل سه رکن اساسی یعنی مربی، کارآموز و مواد درسی صورت می پذیرد، تعریف کرده اند. تدریس اثربخش ماحصل مجموعه ای از عملکردها و ویژگی های مربی است که باعث دستیابی به اهداف آموزشی و یادگیری کارآموز می شود. حیطه های مهارتی که اثربخشی کار یک مدرس را تعیین می کنند عبارت اند از: الف؛ صلاحیت و توانایی فنی مشتمل بر علم و مهارت در درس مورد آموزش، ب؛ صلاحیت و توانایی حرفه ای مشتمل بر آگاهی از برنامه ریزی، ارائه و ارزیابی آموزشی. ج؛ صلاحیت شخصی، شامل ویژگیهای شخصی و رفتاری مؤثر در فرایند تعلیم و تربیت (میلر و میلر، ترجمه میری، ۳۸۳). مهمترین وظیفه مربی ایجاد شرایط یادگیری است. برای ایجاد شرایط یادگیری، مشخص کردن انواع روش های یادگیری و کاربرد آن ها برای اهداف متنوع آموزشی لازم و ضروری است. و آن چه مهم تر از یادگیری است روش های تدریس می باشد، آگاهی از نحوه یادگیری کارآموزان و کارکرد مغز آدمی است (کلهر ۱۳۸۶). فرآیندهای موثر جهت داشتن یک تدریس اثربخش نظیر پروژه محورشدن آموزش عملی درکارگاهها، بهره گیری ازتوان آموزشی مربیان صاحب نظر(درون و برون سازمانی) همزمان با مربیان، بازدید آموزشی، کارآموزی درمحیط کار، در شیوه نامه بهبود مدیریت فرآیند آموزشی بیان شده است. این شیوه نامه طی شماره ۵۳۴۷۴/۲۰۰ مورخ ۸۶/۱۲/۱۵ به کلیه مناطق ابلاغ گردید.

۷-۲- استانداردهای توسعه مسیر ترقی شغلی

۱-۷-۲- دستورالعمل رتبه بندی مربیان سازمان (پیوست شماره ۷)

طرح رتبه بندی مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در سال ۱۳۷۶ تصویب و طی نامه شماره ۲/۴۲/۳۲۶۰۷ مورخ ۷۶/۸/۱۴ به سازمان ابلاغ و در کتاب طبقه بندی مشاغل سازمان مدیریت و برنامه ریزی گنجانده شده است. براساس این طرح مربیان در چهار سطح (مربی، مربی ماهر، سرمربی و استاد مربی) رتبه بندی می شوند. اجرای این طرح موکول به تدوین آئین نامه اجرایی با محوریت برگزاری آزمونهای استاندارد ارتقاء سطح توسط مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای بوده است که آئین نامه اجرایی این طرح تا کنون تدوین نشده بود. امروزه با توجه به افزایش نقش و جایگاه مربیان سازمان بعنوان اصلی ترین محور توسعه کمی و کیفی آموزشهای فنی و

حرفه ای، ضرورت اجرای طرح بیش از پیش اهمیت یافته و مورد درخواست مریبان و تاکید مسئولان ذیربط می باشد. نسخه بازنگری شده طرح در بخش ضمائم ارائه گردیده است.

۲-۷-۲- بخشنامه ارتقاء طبقه مریبان (پیوست شماره ۸)

در راستای اجرای بخشنامه شماره ۲۰۰/۵۵۵۸۸ مورخ ۸۹/۱۰/۲۷ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور درخصوص ضوابط ارتقاء طبقه کارکنان دولت، شرایط و نحوه ارتقاء طبقه مریبان براساس بخشنامه ارتقاء طبقه مریبان سازمان به شماره ۲۲۰/۵۲۹۸۴ مورخ ۸۵/۱۱/۱۹، اعمال می گردد.

۲-۸- استانداردهای تجزیه و تحلیل

۲-۸-۱- دستورالعمل تکمیل اطلاعات مریبان در پورتال جامع سازمان (پیوست شماره ۹)

مدیریت منابع انسانی به شیوه الکترونیکی، برای مدیریت منابع انسانی یک نوآوری است. برتری این شیوه در وهله اول به خاطر فرصت هایی است که برای ایجاد روابط بهینه بین مدیران و کارکنان فراهم می کند و در وهله دوم به خاطر قابلیت هایی است که فن آوری اطلاعات در طراحی ابزارهای منابع انسانی دارد که بدون فن آوری اطلاعات میسر نیست. معرفی ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی کارکنان را قادر می سازد که در پویایی سازمانی و بحث های هم زمان مشارکت بیشتری داشته باشند. سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور نیز بخشی از بستر سامانه پورتال جامع خود را به سامانه مدیریت الکترونیکی سرمایه های انسانی متخصص (مریبان)، اختصاص داده است.

۲-۸-۲- دستورالعمل تعریف شغل و شرایط احراز مربی (نسخه نهایی پس از تصویب در

سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور ابلاغ خواهد گردید) (پیوست شماره ۱۰)

تعریف شغل مربی و شرایط احراز سطوح مختلف مربیگری طبق بخشنامه شماره ۱-۱/۱۳۶۸۵-۱ مورخ ۸۶/۱۲/۵ بیان شده است.

۲-۹- استانداردهای مدیریت عملکرد

۲-۹-۱- دستورالعمل طرح ارتقاء بهره وری مریبان، رؤسای مراکز آموزش فنی و حرفه ای و

کارکنان (مراکز- اداره کل) در بخش دولتی (پس از تصویب در شورای معاونین سازمان ابلاغ خواهد گردید) (پیوست شماره ۱۱)

با عنایت به اینکه ارتقای بهره‌وری یکی از مهمترین استراتژی‌ها و زیرساخت اصلی سیاستها و برنامه‌های تعالی سازمان به شمار می‌رود لذا برنامه ریزی به منظور ارزیابی عملکرد آموزشی مربیان، رؤسا و کارکنان (مراکز- اداره کل) آموزش فنی و حرفه‌ای به عنوان یکی از ساز و کارهای عملیاتی جهت تحقق استراتژی یاد شده و داشتن سازمانی متعالی و سرآمد، امری ضروری است. بر همین اساس با بهره‌گیری از تجارب و رهنمودهای صاحب نظران و اندیشمندان مدیریت منابع انسانی دستورالعمل «کارانه مربیان، کارکنان و رؤسای مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای ثابت دولتی» با کدمستندسازی ۸-۸۶-۳۲۰ طی نامه شماره ۲۰۰/۵۳۴۷۰ مورخ ۸۶/۱۲/۱۵ به کلیه مناطق ابلاغ گردیده است. با توجه به لزوم الحاظ کلیه پارامترهای موثر در بهره‌وری مربیان، شیوه نامه مذکور مورد بازنگری قرار گرفت و «دستورالعمل طرح ارتقاء بهره‌وری مربیان، رؤسای مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و کارکنان (مراکز- اداره کل) در بخش دولتی» از طریق تعیین الگویی ساده و روشن با تأکید بر ارزیابی شاخص‌های کلیدی عملکرد نیروی انسانی مراکز آموزشی به نحوی طراحی و تدوین شد که علاوه بر ارتقای کارایی سازمانی منجر به گسترش عدالت در برخورداری مربیان، رؤسای مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و کارکنان (مراکز- اداره کل) از مزایای مادی و معنوی متناسب با سطح عملکرد آنان خواهد شد. نسخه بازنگری شده دستورالعمل مذکور پس از تصویب در شورای معاونین سازمان ابلاغ خواهد گردید.

۱۰-۲- استانداردهای پرداخت و پاداش

۱۰-۲-۱- بخشنامه تعیین تعرفه حق التدریس مربیان (پیوست شماره ۱۲)

در اجرای قوانین بالادستی و با هدف ارتقای کیفی و اثربخشی آموزش‌ها و ایجاد انگیزه برای مربیان، جداول تعرفه حق التدریس مربیان غیررسمی براساس حق التدریس سالانه مربیان رسمی و پیمانی و به تفکیک مقطع تحصیلی، معادل سازی و به صورت سالیانه طی بخشنامه‌ای به مناطق ابلاغ می‌گردد.

۱۰-۲-۲- بخشنامه تعیین سختی کار مربیان (پیوست شماره ۱۳)

با توجه به اینکه آموزش مهارتی با توجه به ماهیت موضوع، دارای شرایط سخت و دشواری می‌باشند لذا سختی کار مربیان رشته‌های آموزشی با توجه به نوع رشته آموزشی و محل تدریس مشخص و طی بخشنامه تعیین سختی کار مربیان به شماره ۱۰۰/۸۴۰۶ مورخ ۹۰/۳/۳۰ به کلیه مناطق ابلاغ گردیده است.

۳-۱۰-۲- دستورالعمل انتخاب مربیان و روسای نمونه مراکز آموزش فنی و حرفه ای بخش

دولتی و مربیان و مدیران نمونه آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد (پیوست شماره ۱۴)

در راستای حمایت از توانمند سازی، شایسته سالاری و تقدیر از مربیان و روسای نمونه مراکز آموزش فنی و حرفه ای بخش دولتی و مربیان و مدیران نمونه آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد، براساس دستورالعمل انتخاب مربیان و روسای نمونه مراکز آموزش فنی و حرفه ای بخش دولتی و مربیان و مدیران نمونه آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد، نفرات برتر به صورت سالیانه انتخاب و مورد تقدیر قرار می گیرند.

۱۱-۲- برنامه نظام جذب و توانمندسازی مربیان

برنامه های نظام جذب و توانمندسازی مربیان مطابق با دستورالعمل های تهیه و تدوین گردیده می باشد.

۱۲-۲- نقش و سهم عوامل انگیزشی در نگهداشت مربیان

سازمان های آموزشی از جمله سازمان هایی هستند که موفقیت آن در گرو بهره مندی از نیروهای مانا و متعهد است. مربیان مؤثرترین و مهمترین نیروهای سازمان هستند که برنامه ها و اقدامات حمایتی برای حفظ و ایجاد انگیزه کافی و لازم برای ماندگاری آنها اجرا می شود. ماندگاری با انگیزه مربیان از عوامل مهم تأثیرگذار بر کیفیت آموزش و یادگیری کارآموزان است. برنامه ها و اقدامات حمایتی مربیان، پیامدهای گوناگون در پی دارند که مهمترین آنها، تداوم خدمت با انگیزه و تمایل برای تلاش بیشتر در جهت تحقق اهداف آموزشی است. عدم توجه به تمایلات و انگیزه های مربیان، سبب ماندگاری بدون انگیزه آنان می شود که با واژه هایی نظیر ریزش، مهاجرت، انتقال و جابه جایی درآمیخته است و مشاهده و تکرار آنها عدم تمایل به ماندگاری در حرفه مربی گری آموزش های مهارتی را نشان می دهد. علاوه بر نشانه های فوق، تلاش کمتر از حد انتظار، افزایش افت تحصیلی در میان کارآموزان، چند شغله بودن مربیان نیز ممکن است نشانه هایی از کاهش انگیزه ماندگاری مربیان باشد. عدم تمایل به ماندگاری در شغل مربی گری یا ماندگاری بدون انگیزه مسئله ای است که موجب می شود سازمان برای مربیان در حد تأمین معاش، قابل احترام باشد، از نتیجه احساس تعلق نسبت به سازمان، در آنها در سطح پایینی قرار می گیرد و اگر شرایط مناسب دیگری به آنان پیشنهاد شود، به سادگی شغل و سازمان خود را ترک می کنند.

میل به ماندگاری با انگیزه در میان مربیان عاملی اساسی است که اگر مورد توجه قرار نگیرد، دستیابی به اهداف تعلیم و تربیت را با مشکل مواجه میسازد، به منظور تحقق بخشیدن به اهداف تعلیم و تربیت، نظام آموزشی باید علاوه بر توانایی جذب، توان حفظ و نگهداشت مربیان را نیز داشته باشد و انگیزه های ماندگاری آنان را تقویت کند. فرآیندهایی که به منظور ماندگاری مربیان ارائه می شود، در صورتی که منطبق با نیازها، انتظارات و خواسته های آنان باشد، علاوه بر اینکه انگیزه های ماندگاری مربیان را تقویت می کنند، رضایت شغلی و تعهد سازمانی آنان را که دو پیامد مهم و متمرکز بر گرایش های مربیان نسبت به شغل و سازمانشان است، افزایش می دهد. ماندگاری بدون انگیزه در سازمان، به دلیل اهمیت و حساسیت این نهاد و نقش آن در آموزش و تربیت کارآموزان می تواند عواقب بسیار وخیم تری داشته باشد که پیامدهای آن نه تنها نظام آموزشی، بلکه جامعه را نیز تهدید کند. با وجود ارتباط تنگاتنگ برنامه های رشد و توسعه اقتصادی و فرهنگی با فعالیتهای آموزشی، به دلایل اجتماعی و اقتصادی بسیار، آموزش در کشور ما از اولویت بالا برخوردار نبوده و در جذب و حفظ افراد مستعد، متعهد و علاقه مند توفیق چندانی نداشته است. به عبارت دیگر، نظام آموزشی در حفظ تمایلات و انگیزه های معلمان برای تلاش بیشتر و ماندگاری با مشکلات زیادی مواجه است که امید است با اجرای نظام جذب و توانمندسازی مربیان بخشی از این مشکلات مرتفع گردد.

۱۳-۲- نقش و سهم عوامل برون سازمانی

ردیف	عوامل موثر برون سازمانی	نقش و سهم
۱	مجلس شورای اسلامی	- تهیه و تدوین طرح های حمایتی مربیان از طریق نمایندگان مجلس شورای اسلامی - تصویب لایحه های هیات دولت که به مجلس ارائه می گردد
۲	سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور	- همکاری و مساعدت در تامین اعتبار و تخصیص آنها - همکاری و مساعدت در تسریع در مواردی که الزامات نظام فنی و اجرایی کشور مورد نیاز است.
۳	دانشگاه ها و مراکز علمی و پژوهشی کشور	همکاری در خصوص تهیه و تدوین ضوابط و معیارهای طراحی و مکان یابی فضاهای آموزشی، تربیتی و ورزشی و همچنین طراحی فضاهای آموزشی، تربیتی و ورزشی

۱۴-۲- استادکاران مهارتی

شورای نظارت ارزیابی و گسترش سازمان به استناد بند 5 ماده 4 از آیین نامه ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاه و بین کارگاهی آموزش های ضمن کار و نیز بهبود فضای کسب و کار و اصل 44 ضوابط مربوط به نحوه شناسایی و معرفی استادکاران آموزش مهارتی صنایع و صنوف استادکار آموزش مهارتی صنایع و صنوف فردی است که پس از احراز شرایط خاص تعریف شده در این آیین نامه با دریافت کارت، به عنوان استاد کار آموزش مهارتی صنایع و صنوف ایران در یک حرفه تخصصی شناخته شده و از طریق سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور به عنوان استادکار آموزشی مهارتی یک حرفه در سطح کشور بدون هیچ رابطه سازمانی (استخدامی) معرفی می شود تا مراکز آموزشی و بنگاه های اقتصادی بتوانند از مهارت وی در عرصه های آموزشی براساس قوانین و مقررات داخلی خود بهره مند شوند (پیوست 15).

۱۵-۲- منابع و مراجع:

- ابراهیمی بشلی، گوهرالشریعه (۱۳۸۹). ارزیابی میزان بوروکراتیک بودن اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان مازندران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
- ایمانی، مریم (۱۳۹۳). شناسایی عوامل موثر بر شایستگی های حرفه ای روسای مراکز آموزش فنی و حرفه ای دولتی از دیدگاه روسای مراکز و کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز
- پارسیان، علی، اعرابی، سید محمد (۱۳۸۰). مبانی رفتار سازمانی استیفن پی، رابینز، دفتر پژوهشهای فرهنگی، چاپ چهارم، ص ۵۲.
- رضایی نژاد، عبدالرضا، مدیریت آینده، دهه ۱۹۹۰ و پس از آن، انتشارات خدمات فرهنگی رسا، ۱۳۷۳.
- علیپور، محمد حسن و درگاهی، حسین (۱۳۸۶)، شناسایی شایستگی های مدیریتی مدیران فرهنگسراهای شهر تهران بر اساس مدل شایستگی، پایان نامه کارشناسی ارشد، سازمان مدیریت صنعتی.
- گرزین، رضا (۱۳۸۷). نیازسنجی آموزشی مراکز در حال احداث آموزش فنی و حرفه ای مازندران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

- محمودی سفید کوهی، حسین (۱۳۸۸). بهبود نظام مدیریت در اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان مازندران با استفاده از مدل تعالی سازمانهای پروژه محور، دانشگاه صنعتی شریف.
- میرخلیلی، سیدابراهیم (۱۳۸۵). بررسی علل موفقیت برگزیدگان هفتمین دوره مسابقات ملی مهارت فنی و حرفه ای در استان مازندران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
- مهرمحمدی، محمود (۱۳۷۹)، بازانديشي فرآيند ياددهي - يادگيري و تربيت مربی، انتشارات مدرسه.
- نماینده، یعقوب؛ فلاح وحدتی جو، مجید و فریدونی، محمد (۱۳۸۵). تقویم آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور. تهران: انتشارات سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور.
- Armstrong, M. (2006). A Handbook of Human Resource Management Practice. 10th Edition. London: Kogan page.
- Gibb, Jennifer. (2002), Generic Skills in Vocational and training

صفحه ارجاعی	سال ابلاغ	عنوان پیوست	پیوست
۱۵	در مرحله بررسی	دستورالعمل بگاریگری مربیان حق التدریس غیررسمی	پیوست شماره ۱
۱۵	۱۳۹۴	دستورالعمل نحوه احراز صلاحیت مربیان آموزشگاه آزاد	پیوست شماره ۲
۱۵	در مرحله بررسی	دستورالعمل استفاده از مربیان موقت غیر سازمانی	پیوست شماره ۳
۱۶	۱۳۹۱	بخشنامه انطباق رشته آموزشی با رشته تحصیلی	پیوست شماره ۴
۱۶	۱۳۸۹	بخشنامه بازآموزی مربیان سازمان	پیوست شماره ۵
۱۷	۱۳۸۶	شیوه نامه بهبود مدیریت فرآیند آموزشی	پیوست شماره ۶
۱۷	۱۳۸۶	دستورالعمل رتبه بندی مربیان سازمان	پیوست شماره ۷
۱۸	۱۳۸۵	بخشنامه ارتقاء طبقه مربیان	پیوست شماره ۸
۱۸	۱۳۹۲	دستورالعمل تکمیل اطلاعات مربیان در پرتال جامع سازمان	پیوست شماره ۹
۱۸	در مرحله بررسی	دستورالعمل تعریف شغل و شرایط احراز مربی	پیوست شماره ۱۰
۱۸	در مرحله بررسی	دستورالعمل طرح ارتقاء بهره وری مربیان، رؤسای مراکز آموزش فنی و حرفه ای و کارکنان (مراکس - اداره کل) در بخش دولتی	پیوست شماره ۱۱
۱۹	۱۳۹۳	بخشنامه تعیین تعرفه حق التدریس مربیان	پیوست شماره ۱۲
۱۹	۱۳۹۰	بخشنامه تعیین سختی کار مربیان	پیوست شماره ۱۳
۲۰	۱۳۹۵	دستورالعمل انتخاب مربیان و روسای نمونه مراکس آموزش فنی و حرفه ای بخش دولتی و مربیان و مدیران نمونه آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد	پیوست شماره ۱۴